

Súd: Krajský súd Žilina
Spisová značka: 6CoPr/1/2016
Identifikačné číslo súdneho spisu: 5313207531
Dátum vydania rozhodnutia: 24. 02. 2016
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Yvetta Dzugasová
ECLI: ECLI:SK:KSZA:2016:5313207531.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Žiline, ako súd odvolací, v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Yvetty Dzugasovej a členov senátu JUDr. Jany Urbanovej a JUDr. Adriany Gallovej, v právnej veci navrhovateľa: N. G., nar. XX.XX.XXXX, bytom M. R. S. XXXX/XX, T., právne zastúpeného spoločnosťou JUDr. Stopka, JUDr. Blendovský, JUDr. Strapáč, PhD., s. r. o., so sídlom Potočná 2835/1 A, Čadca, proti odporcovi: Ján Hnidka, Predmier 262, Turzovka, IČO: 41 825 888, zastúpenému advokátom Mgr. Branislavom Samcom, so sídlom Z. Z. X, R., o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, v konaní o odvolaní odporcu proti rozsudku Okresného súdu Čadca č.k. 6Cpr/2/2013-128 zo dňa 30. marca 2015, takto

r o z h o d o l :

r o z h o d o l :

Rozsudok Okresného súdu Čadca č. k. 6Cpr/2/2013-128 zo dňa 30. marca 2015

p

o t v r d z u j e .

Odporca je p o v i n n ý zaplatiť navrhovateľovi náhradu trov odvolacieho konania, ktoré predstavujú trovy právneho zastúpenia vo výške 87,50 Eur na účet jeho právneho zástupcu do 3 dní.

o d ô v o d n e n i e :

Okresný súd napadnutým rozsudkom určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru založené pracovnou zmluvou zo dňa 26.03.2013 medzi navrhovateľom a odporcom je neplatné. Zároveň určil, že pracovný pomer navrhovateľa k odporcovi založený pracovnou zmluvou zo dňa 26.03.2013 naďalej trvá. Odporcovi uložil povinnosť nahradiť navrhovateľovi trovy konania predstavujúce trovy právneho zastúpenia vo výške 569,30 Eur na účet právneho zástupcu navrhovateľa do 3 dní po právoplatnosti rozsudku. Odporcovi uložil povinnosť zaplatiť titulom súdneho poplatku 99,50 Eur na účet súdu do 3 dní po právoplatnosti rozsudku.

Okresný súd vychádzal z preukázaných skutočností, že navrhovateľ a odporca uzavreli dňa 26.03.2013 pracovnú zmluvu s pracovným pomerom uzavretým na dobu neurčitú s miestom výkonu práce: miesto stavieb realizovaných spoločnosťou Hnidka Ján, s výkonom práce v štáte Slovenská republika, s nástupom do zamestnania 02.04.2013, s dĺžkou pracovného času 40 hodín týždenne. Dňom 24.06.2013 odporca podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce okamžite skončil pracovný pomer s navrhovateľom, a to „pre porušenie pracovnej disciplíny zamestnancom z dôvodu neplnenia si pracovných povinností, svojvoľného odchodu do zamestnania a nezodpovedným prístupom k zaobchádzaniu majetku spoločnosti". Podľa rozhodnutia o okamžitom skončení pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, tento mal skončiť dňom 24.06.2013. Návrh podal navrhovateľ na okresný súd dňa 23.07.2013, teda v lehote 2 mesiacov, ktorú stanovuje ust. § 77 Zákonníka práce.

Súd na základe výsledkov vykonaného dokazovania dospel k záveru, že okamžité skončenie pracovného pomeru, keďže je výnimočným ukončením pracovno-právneho vzťahu, je nevyhnutné, aby jeho hmotný/vecný dôvod bol skutkovo veľmi závažný a tiež aby jeho vymedzenie v písomnom

prejave bolo jednoznačné, jasné a nespochybniteľné, resp. nezameniteľné s iným skutkovým dôvodom. Odporca akceptoval dva ním uvádzané dôvody, a to neplnenie si pracovných povinností a nezodpovedný prístup k zaobchádzaniu s majetkom spoločnosti, že tieto zákonné požiadavky z hľadiska určítosti nespĺňali. Nadväzne však odporca poukazoval na tretí dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru, a to svojvoľný odchod zo zamestnania. Okresný súd k uvedenému tvrdeniu konštatoval, že takto formulovaný dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru nerešpektuje nevyhnutnosť jasného a nezameniteľného zadefinovania konania, vymedzením miesta a času, konkrétneho skutkového základu - bezprostredného konania zamestnanca, ktorý zamestnávateľ vyhodnotil ako závažné porušenie pracovnej disciplíny. Argumentácia odporcu v konaní bola snahou ďalšími vyjadreniami doplniť pôvodne všeobecné konštatovanie „svojvoľné opustenie zamestnania“ o nevyhnutné, individualizované údaje. Zo znenia okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 24.06.2013 však žiadne takéto konkrétne údaje nevyplývajú, nie sú bezprostrednou súčasťou prejavu vôle zamestnávateľa a nie je možné ich ustáliť ani jeho výkladom. Odporca v priebehu konania ako dôvod uvádzal, že svojvoľný odchod zo zamestnania má predstavovať odchod z miesta výkonu práce v Nemecku. V priebehu konania na jednej strane uvádzal, že k okamžitému skončeniu pracovného pomeru dospel hneď, ako zistil svojvoľný odchod navrhovateľa zo zamestnania, avšak na druhej strane tvrdil, že predchádzajúce neprítomnosti na pracovisku v júni 2013, ktoré vo svojom skutkovom základe osobitne s poukazom na odporcom zdôrazňovaný rozpis pracovnej doby, sú obsahovo úplne totožné, akceptoval, t.j. nevyvodil z nich voči navrhovateľovi žiadne závery. Z uvedeného je zrejmé, že na vymedzenie konkrétneho konania, predovšetkým časovým určením je nevyhnutné, aby obsah písomného okamžitého skončenia pracovného pomeru bol doplnený ďalšími skutočnosťami, čo je neprípustné.

K návrhom na doplnenie dokazovania zo strany odporcu, ktorým mal byť predložený rozpis pracovnej doby navrhovateľa spolu s rozhodnutím o okamžitom skončení pracovného pomeru doručovaný navrhovateľovi ako základná písomnosť a príloha, k tomu okresný súd uviedol, že či už v texte alebo samotným označením prílohy, žiadne takéto údaje podanie, teda okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa zo dňa 24.06.2013 neobsahuje. Nadväzne vyjadrenie pracovníčky odporcu R. F., ktorá mala rozpis pripojiť k okamžitému skončeniu pracovného pomeru, pri jednoznačnom popretí protistranou o existencii takejto prílohy v rámci okamžitého skončenia pracovného pomeru doručovaného navrhovateľovi, nemôže uvedenú okolnosť preukázať. Ani prípadní ďalší svedkovia či už svedok M. G. alebo ktorýkoľvek iný svedok v konaní navrhnutý, ktorí by sa vyjadrili k nezodpovednému ponechaniu pracovných nástrojov v mieste výkonu práce, nemôže vymedzenie okamžitého skončenia pracovného pomeru posudzovať v spojení s určitosťou dôvodu, pre ktorý odporca s navrhovateľom okamžite skončil pracovný pomer.

Pokiaľ ide o výrok o určení, že pracovný pomer trvá, v zmysle ust. § 77 v spojení s § 79 ods. 1 Zákonníka práce je súčasťou rozhodnutia o nárokoch z neplatného skončenia pracovného pomeru aj konštatovanie - určenie trvania alebo netrvania pracovného pomeru. Uvedené vyplýva predovšetkým z možnosti súdu aj pri vyslovení neplatnosti skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa rozhodnúť, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. V súdenom prípade navrhovateľ jednoznačne podaním zo dňa 08.07.2013 deklaroval záujem o pridelovanie práce a odporca ani len netvrdil, že by ho zamestnávať nemohol, preto po určení neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru bolo potrebné určiť ďalšie trvanie pracovného pomeru medzi účastníkmi. Pokiaľ ide o podanie odporcu zo dňa 10.09.2013, ktorým odporca žiadal, aby súd rozhodol v zmysle § 79 ods. 1 Zákonníka práce, že pracovný pomer skončil ku dňu právoplatnosti rozhodnutia súdu, nakoľko nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, k tomuto odporca na pojednávaní výslovne uviedol, že sa nejedná o vzájomný návrh zo strany odporcu, preto následne okresný súd rozhodol tak, že okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné a zároveň určil, že pracovný pomer navrhovateľa k odporcovi založený pracovnou zmluvou zo dňa 26.03.2013 naďalej trvá.

O trovách konania rozhodol súd podľa § 142 ods. 1 O.s.p., keď úspešnému navrhovateľovi priznal právo na náhradu trov konania, ktoré predstavujú trovy právneho zastúpenia vyčíslené podrobne v odôvodnení rozhodnutia v súlade s vyhláškou č. 655/2004 Z.z..

Nadväzne okresný súd rozhodol o povinnosti odporcu zaplatiť titulom súdneho poplatku sumu 99,50 Eur v súlade s ust. § 2 ods. 2 v spojení s § 4 ods. 2 písm. d/ zákona č. 71/1992 Zb. o súdnych poplatkoch a poplatku za výpis z registra trestov.

Proti tomuto rozsudku podal v zákonom stanovenej lehote odvolanie odporca, ktorý namietal, že okresný súd nerešpektoval záväzný právny názor podľa ust. § 226 O.s.p. vyjadrený odvolacím súdom v zrušujúcom uznesení. Namietal, že súd neakceptoval návrh odporcu na vykonanie dokazovania

výsluchom navrhnutých svedkov M. G. a R. F., pričom zdôvodnenie tohto postupu súdom uvedené na str. 8 rozsudku je povrchné a nedostatočné. Dôkazy boli v konaní navrhnuté za účelom výkladu prejavu vôle odporcu, teda k zisteniu toho, čo bolo v okamžitom skončení pracovného pomeru skutočne prejavené (t.j. svedkyňa F. sa mala vyjadriť okrem iného aj k odoslaniu prílohy k okamžitému skončeniu pracovného pomeru, ktorým bol „rozpis pracovnej doby podľa kalendára za obdobie 06/2013“ a ktorého doručenie navrhovateľ neustále popiera). Odporca súčasne poukázal na skutkovo totožné konanie vedené Okresným súdom Čadca pod sp. zn. 7Cpr/2/2013, v ktorom bol jeho návrh na výsluch svedkov (najmä R. F.) príslušným senátom akceptovaný a v tejto súvislosti mal za to, že mu bola postupom súdu odňatá možnosť konať pred súdom. Pokiaľ ide o vyhodnotenie naliehavého právneho záujmu na určení, že pracovný pomer navrhovateľa k odporcovi trvá, odporca uviedol, že odôvodnenie súdu je v tomto smere nedostatočné a zavádzajúce. Vo všeobecnosti, pokiaľ by súd vykonaným dokazovaním vo veci určení neplatnosti skončenia pracovného pomeru podľa § 77 Zákonníka práce dospel k záveru, že jeho skončenie bolo neplatné, je logické, že takýto pracovný pomer medzi zamestnávateľom a zamestnancom musí naďalej trvať, nakoľko nebol ukončený zákonným spôsobom. Z uvedeného dôvodu je preto nadbytočné, aby súd súčasne s vyslovením neplatnosti skončenia pracovného pomeru navyše rozhodoval aj o určení trvania naďalej trvajúceho pracovného pomeru. S poukazom na závery vyslovené v rozhodnutí NS SR vo veci 3Cdo/147/2008 zo dňa 11.12.2008 ide o vzájomne sa vylučujúce nároky z rovnakého právneho dôvodu (základu) a na určení trvania pracovného pomeru medzi účastníkmi založeného pracovnou zmluvou zo dňa 26.03.2013 tak nemôže mať navrhovateľ v danom prípade naliehavý právny záujem podľa § 80c O.s.p., nakoľko právne postavenie navrhovateľa prípadným určením, že by pracovný pomer medzi účastníkmi bol skončený neplatne, by nebolo nijakým spôsobom ohrozené, aby bolo nevyhnutné odstraňovať (neexistujúci) stav právnej neistoty „poistkou“ - určením o trvaní tohto (stále existujúceho) pracovného pomeru. Okresný súd ďalej nerešpektoval usmernenie zo strany odvolacieho súdu, že je potrebné v žalobnom petite upresniť dátum zrušovacieho prejavu okamžitého skončenia pracovného pomeru. S poukazom na uvedené skutočnosti žiadal rozsudok okresného súdu zrušiť a vrátiť súdu na ďalšie konanie, eventuálne podľa § 220 O.s.p. rozsudok okresného súdu zmeniť tak, že návrh navrhovateľa bude v celom rozsahu zamietnutý a bude mu uložená povinnosť nahradiť trovy prvostupňového a odvolacieho konania.

Odporca vo vyjadrení k podanému odvolaniu žiadal rozsudok okresného súdu ako vecne správny potvrdiť a priznať náhradu trov odvolacieho konania vo výške 87,50 Eur.

Dal do pozornosti, že pred Krajským súdom v Žiline prebiehalo konanie pod sp. zn. 10CoPr/6/2014, v ktorom bol dňa 26.09.2014 vydaný rozsudok, ktorý potvrdil rozhodnutie Okresného súdu Čadca, ktorého rozhodnutie bolo totožné s rozhodnutím vedeným pred Okresným súdom Čadca pod sp. zn. 6Cpr/2/2013. Zdôraznil, že sa jedná o pracovno-právnu vec založenú na rovnakom skutkovom základe, ktoré konanie bolo vedené proti tomu istému odporcovi z rovnakých dôvodov. Čo sa týka tvrdenia odporcu, že k listine „okamžité skončenie pracovného pomeru“ zo dňa 24.06.2013 bol priložený i „rozpis pracovnej doby podľa kalendára za obdobie 06/2013“, toto tvrdenie nie je v súlade so skutočnosťou. Odporca navrhovateľovi doručil skončenie pracovného pomeru, avšak bez akýchkoľvek príloh. Toto nakoniec vyplýva i z uvedenej listiny, kde nie je uvedená žiadna príloha. Na podklade uvedených skutočností návrh odporcu, v ktorom žiadal výsluch svedkov R. F. či M. G., oboch za účelom výkladu prejavu vôle odporcu, je bezpredmetný. S poukazom na ust. § 79 ods. 1 Zákonníka práce mal za to, že bolo dôvodné, keďže navrhovateľ oznámil prostredníctvom výzvy, že trvá na tom, aby ho odporca naďalej zamestnával, aby súd určil, že pracovný pomer navrhovateľa k odporcovi založený konkrétnou pracovnou zmluvou aj naďalej trvá, keďže práve ust. § 79 ods. 1 Zákonníka práce dáva súdu možnosť pri vyslovení neplatnosti skončenia pracovného pomeru rozhodnúť, že nie je možné od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Navrhovateľ odporcu žiadal o ďalšie pridelovanie práce a nebolo ani preukázané, že by odporca navrhovateľa zamestnávať nemohol. Z uvedených dôvodov bolo potrebné určiť ďalšie trvanie pracovného pomeru medzi účastníkmi.

Krajský súd ako súd odvolací, preskúmal vec v rozsahu vymedzenom v ust. § 212 ods. 1 O.s.p. a bez nariadenia pojednávania podľa § 214 ods. 2 O.s.p. postupom podľa § 156 ods. 3 O.s.p. tento rozsudok v zmysle ust. § 219 ods. 1 O.s.p. ako vecne správny potvrdil.

Krajský súd podrobne preskúmal všetky rozhodujúce otázky, ktoré boli vo veci vznesené a v plnom rozsahu sa stotožnil so skutkovými a právnymi závermi súdu prvého stupňa. Okresný súd v dostatočnom rozsahu zistil skutočnosti rozhodné pre posúdenie danej veci, pre rozhodnutie o neplatnom okamžitom skončení pracovného pomeru, vecne správne rozhodol a svoje rozhodnutie odôvodnil v súlade s ust. §

157 ods. 2 O.s.p.. Odôvodnenie rozhodnutia okresného súdu je vecne správne, pričom v jednotlivostiach naň poukazuje aj krajský súd (§ 219 ods. 2 O.s.p.).

Na doplnenie považoval krajský súd za potrebné reagovať na argumentáciu odporcu formulovanú v podanom odvolaní.

Podľa § 70 Zákonníka práce, okamžité skončenie pracovného pomeru musí zamestnávateľ aj zamestnanec urobiť písomne, musia v ňom skutkovo vymedziť jeho dôvod tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom a musia ho v ustanovenej lehote doručiť druhému účastníkovi, inak je neplatný. Uvedený dôvod sa nesmie dodatočne meniť.

Citované zákonné ustanovenie je, pokiaľ ide o požiadavku presného skutkového vymedzenia dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru, špeciálnym ustanovením k pravidlu vyjadrenému v § 37 ods. 1 Občianskeho zákonníka (jeho použiteľnosť na danú vec vyplýva z § 1 ods. 4 Zákonníka práce), podľa ktorého právny úkon sa musí urobiť slobodne a vážne, určite a zrozumiteľne; inak je neplatný.

Okamžité skončenie pracovného pomeru je jednostranný právny úkon účastníka pracovného pomeru adresovaný druhému účastníkovi tohto pomeru, ktorý smeruje k skončeniu pracovného pomeru. Zákon pre platnosť tohto právneho úkonu predpisuje formálne a obsahové náležitosti. Okamžité skončenie pracovného pomeru medzi iným musí byť písomné a doručené, zamestnávateľ alebo zamestnanec v ňom môže uplatniť iba dôvod uvedený v Zákonníku práce. Platnosť právnych úkonov (vrátane pracovno-právnych úkonov vedúcich ku skončeniu pracovného pomeru) je potrebné posudzovať so zreteľom na okolnosti, za ktorých bol právny úkon urobený.

Dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru musí byť v písomnom okamžitom skončení pracovného pomeru uvedený tak, aby bolo zrejmé, aké sú skutočné dôvody, ktoré vedú druhého účastníka pracovno-právneho vzťahu k tomu, že rozvážuje pracovný pomer, aby nevznikli pochybnosti o tom, čo chcel účastník prejavíť, t.j. ktorý zákonný dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru uplatňuje a aby bolo zabezpečené, že uplatnený dôvod nebude možné dodatočne meniť. K splneniu hmotnoprávnej podmienky platného okamžitého skončenia pracovného pomeru je teda potrebné, aby dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru bol určitým spôsobom konkretizovaný uvedením skutočností, v ktorých účastník vidí naplnenie zákonného dôvodu tak, aby nemohli vzniknúť pochybnosti, z ktorého dôvodu sa pracovný pomer okamžite končí.

V zmysle občianskoprávnej úpravy je právny úkon určitý len vtedy, keď nie je vnútorne rozporný jeho obsah alebo keď prípadný rozpor možno odstrániť výkladom (výklad však nemôže dopĺňať právny úkon) alebo použitím dispozitívnych ustanovení zákona namiesto neurčitých častí prejavu vôle. Sankcia neplatnosti právneho úkonu v zmysle § 37 ods. 1 Občianskeho zákonníka sa viaže k náležitostiam prejavu vôle. Prejav vôle je neurčitý, ak je neurčitý jeho obsah. To znamená vtedy, ak sa konajúcemu nepodarilo obsah vôle jednoznačným spôsobom určiť. Záver o neurčitosti právneho úkonu predpokladá, že ani jeho výkladom nie je možné dospieť k nepochybnému poznaniu, čo chcel účastník občianskoprávneho vzťahu prejavíť. Účinky právneho úkonu sa posudzujú v čase, kedy došlo k prejavu vôle konajúceho a následné zmeny sú možné len zákonným spôsobom, nie však zmenou výkladu prejavu vôle.

Predmetom sporu v danej veci bolo určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa - odporcu vykonaného listom zo dňa 24.06.2013 (č.l. 9 spisu). Krajský súd je nútený konštatovať, že posúdenie náležitostí uvedeného právneho úkonu odporcu zo strany okresného súdu zodpovedá pravidlám pre výklad obsahu právnych úkonov v zmysle Zákonníka práce, ako aj Občianskeho zákonníka.

Odporca mal záujem ukončiť pracovný pomer s navrhovateľom okamžite podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Nevymedzil však v súlade s ust. § 70 Zákonníka práce presne dôvody, pre ktoré chcel ukončiť pracovnoprávny vzťah s navrhovateľom. Dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru bolo: „Ukončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, a to pre porušenie pracovnej disciplíny zamestnancom z dôvodu neplnenia si pracovných povinností, svojvoľného odchodu zo zamestnania a nezodpovedným prístupom k zaobchádzaniu majetku spoločnosti". Odporca akceptoval, že dva ním uvádzané dôvody - „neplnenie si pracovných povinností a nezodpovedný prístup k zaobchádzaniu s majetkom spoločnosti" - vôbec dotknuté požiadavky nespĺňali. Odporca poukazoval práve na tretí dôvod - „svojvoľný odchod zo zamestnania", pričom ani uvedený dôvod nerešpektuje nevyhnutnosť jasného

zadefinovania konania (vymedzením miesta, času, konkrétneho skutkového základu - bezprostredného konania zamestnanca), ktorý zamestnávateľ vyhodnotil ako závažné porušenie pracovnej disciplíny. Práve k uvedenému smerovali aj návrhy na doplnenie dokazovania zo strany odporcu. Odporca nepreukázal, že by súčasťou písomnosti označenej ako okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 24.06.2013 mal byť aj rozpis pracovnej doby navrhovateľa v mesiaci jún 2013. Podanie - okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa zo dňa 24.06.2013 žiaden odkaz na prílohu neobsahuje. Prípadné vyjadrenie poverenej pracovníčky zamestnávateľa R. F., že uvedený rozpis pripojila k okamžitému skončeniu pracovného pomeru pri jednoznačnom popretí protistranou o existencii takejto prílohy v rámci okamžitého skončenia pracovného pomeru, ktorá bola doručená navrhovateľovi, nemôže uvedenú okolnosť preukázať. Obdobne navrhovaný výsluch svedka M. G., ktorý sa mal vyjadriť k nezodpovednému ponechaniu pracovných nástrojov, nesúvisí s posudzovanou určitosťou dôvodu vymedzenia okamžitého skončenia pracovného pomeru. Pokiaľ okresný súd zamietol návrh na vykonanie takýchto dôkazov, jeho postup možno hodnotiť ako opodstatnený, dôvodný, keď následne svoje úvahy jasne vyjadril v odôvodnení napadnutého rozhodnutia, s ktorými dôvodmi sa stotožnil aj odvolací súd. V tomto smere neboli dôvodné námietky odvolateľa, ktorý požadoval zrušiť rozhodnutie súdu prvého stupňa z dôvodu nevykonania navrhnutých dôkazov. Zmyslom civilného procesu je vždy dosiahnuť riešenie sporu pri rešpektovaní zásady rovnosti účastníkov. Predmetom posudzovania v konaní o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru je len zistenie, či úkon vykonaný zamestnávateľom alebo zamestnancom má zákonné náležitosti, pretože iba tak možno naň viazať právne účinky. Vysvetľovanie, upresňovanie, dopĺňanie úkonu, ktorým bol okamžite skončený pracovný pomer, a to na základe prostriedkov civilno-procesného práva nie je v žiadnom prípade prípustné. Postupom, ktorý navrhoval odporca, by došlo k nenáležitému zasiahnutiu do účinkov hmotnoprávneho úkonu za pomoci inštitútov civilného procesu.

S poukazom na vyššie uvedené skutočnosti odvolací súd rozsudok okresného súdu vo výroku, ktorým určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru založené pracovnou zmluvou zo dňa 26.03.2013 medzi navrhovateľom a odporcom je neplatné, potvrdil. Neuvedenie dátumu vo výroku rozhodnutia okresného súdu, ktorým bolo vyhotovené okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, nemalo vplyv na správnosť rozhodnutia, pretože právne účinky okamžitého skončenia pracovného pomeru nastávajú až okamihom jeho doručenia druhému účastníkovi (§ 70 v spojení s § 38 Zákonníka práce) a v kontexte s dôvodovou časťou rozhodnutia je bez akýchkoľvek pochybností zrejmé, že sa jedná o podanie odporcu zo dňa 24.06.2013.

Krajský súd ako vecne správny potvrdil aj výrok o určení, že pracovný pomer navrhovateľa k odporcovi založený pracovnou zmluvou zo dňa 26.03.2013 naďalej trvá. Pokiaľ sa domáhal navrhovateľ tohto určenia v zmysle § 80 písm. c/ O.s.p., možno konštatovať, že mal právny záujem na požadovanom určení, keďže aj pri vyslovení neplatnosti skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, v zmysle § 79 ods. 1 Zákonníka práce bolo by možné rozhodnúť, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Odporca v priebehu súdneho konania na súdnom pojednávaní dňa 30.03.2015 výslovne uviedol, že podanie zo dňa 10.09.2013 nie je vzájomným návrhom v zmysle § 79 ods. 1 Zákonníka práce a rovnako ani v ďalšom konaní takýto vzájomný návrh nepodal. V konaní bolo taktiež preukázané, že navrhovateľ podaním zo dňa 12.07.2013 (č.l. 10) deklaroval záujem o pridelovanie práce a odporca v konaní netvrdil, že by navrhovateľa naďalej zamestnávať nemohol. Preto po určení neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru bolo potrebné výslovne určiť ďalšie trvanie pracovného pomeru medzi účastníkmi. Ak odvolateľ poukazoval na závery vyjadrené v rozhodnutí NS SR sp. zn. 3Cdo/147/2008 zo dňa 11.12.2008, odvolací súd poukazuje na to, že označené rozhodnutie riešilo odlišnú procesnú i skutkovú situáciu. Z uvedeného rozhodnutia vyplývalo, že pokiaľ neplatnosť skončenia pracovného pomeru podľa § 77 Zákonníka práce nebola vyslovená právoplatným rozsudkom, treba vychádzať z toho, že pracovný pomer bol skončený platne; na podaní žaloby o určenie trvania tohto pracovného pomeru nemôže mať žalobca v takom prípade naliehavý právny záujem (§ 80 písm. c/ O.s.p.). Z uvedeného právneho názoru Najvyššieho súdu je teda zrejmé, že sa na posudzovanú vec nevzťahuje, nakoľko jej predmetom bolo prioritne práve určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru.

Okresný súd správne rozhodol aj o náhrade trov konania, keď správne zohľadnil plný úspech navrhovateľa v spore (§ 142 ods. 1 O.s.p.) a náležite posúdil uplatňovanú náhradu trov konania. Predmetný výrok prvostupňového rozhodnutia odvolateľ bližšie nenamietal a rovnako tak nenamietal ani

výrok o poplatkovej povinnosti odporcu, z ktorého dôvodu odvolací súd potvrdil rozhodnutie okresného súdu aj v tejto časti.

O trovách odvolacieho konania rozhodol krajský súd tak, že uložil odporcovi povinnosť zaplatiť navrhovateľovi náhradu trov odvolacieho konania, ktoré predstavujú trovy právneho zastúpenia vo výške 87,50 Eur. V odvolacom konaní bol navrhovateľ úspešný v celom rozsahu, a preto podľa § 142 ods. 1 v spojení s § 224 ods. 1 O.s.p. má právo na náhradu účelne vynaložených trov. Tieto predstavujú odmenu za 1 úkon právnej služby - vyjadrenie k meritórnemu odvolaniu (§ 13a ods. 1 písm. c/ vyhlášky č. 655/2004 Z. z.). V zmysle § 11 ods. 1 písm. a/ vyhlášky č. 655/2004 Z. z. je v predmetnej veci základnou tarifnou sadzbou suma 64,53 Eur. K predmetnej čiastke prináleží režijný paušál 8,39 Eur (§ 16 ods. 3 vyhlášky č. 655/2004 Z. z. a súčet týchto súm sa zvyšuje o daň z pridanej hodnoty (§ 18 ods. 3 označenej vyhlášky), čo celkom činí 87,50 Eur (64,53 + 8,39 + 14,58). Keďže právne zastúpenie navrhovateľa pretrvávalo aj v odvolacom konaní, uvedenú čiastku je odporca povinný zaplatiť na účet právneho zástupcu navrhovateľa.

Toto rozhodnutie odvolacieho súdu bolo prijaté hlasovaním pomerom hlasov 3 za, 0 proti .

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné.